Gemeente Almelo

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Almelo.

Nr. 59725

3 juli

2015

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2015

besluit gemeenteraad

raadsvergadering: 30 juni 2015
agendanummer: 8

onderwerp: Re-integratie verordening Participatiewet gemeente Almelo 2015

overwegingen: gelet op de artikelen: 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid van de Participatiewet;

gezien het advies van het college van burgemeester en wethouders;

besluit:

te besluiten tot c.q. beslispunten:

1. De Verordening WWB, IOAW en IOAZ: eigen verantwoordelijkheid participatie en inkomen 2014 vanaf 1 juli 2015 in te trekken;
2. De Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening vanaf 1 juli 2015 in te trekken;
3. De Verordening wachtlijstbeheer Wsw vanaf 1 juli 2015 in te trekken;
4. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2015 vast te stellen en in werking laten treden op 1 juli 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. de wet: de Participatiewet;
   b. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Almelo;
   c. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Almelo;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
   e. cliëntenraad: het op grond van artikel 47 van de wet en de daaruit voortvloeiende verordening cliëntenparticipatie ingestelde overlegorgaan met personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. Het vastgestelde re-integratietraject wordt in ieder geval voor jongeren tot 27 jaar vastgelegd in een plan van aanpak conform artikel 44a van de wet.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben

in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

4. Het college biedt periodiek aan de raad een voortgangsrapportage aan met betrekking tot de resultaten van het re-integratiebeleid. Deze rapportage wordt ook aangeboden aan de cliëntenraad.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Het college kan lopende het jaar besluiten middelen tussen de verschillende budgetten over te hevelen.

Hoofdstuk 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan en/of jaarlijks uitvoeringsprogramma vaststellen, waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit, ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen voor uitwerking van het arbeidsmarktinstrumentarium. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op:
   a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
   b. de aanvraag van en de besluitvorming over voorzieningen, subsidies en premies;
   c. nadere criteria voor het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep beschut werken;
   d. de noodzakelijkheid van scholing, de duur daarvan en de maximaal te vergoeden kosten;
   e. het opleggen van een eigen bijdrage voor mensen zonder een gemeentelijke uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet);

Voor zover het uitvoeringsbesluit leidt tot uitbreiding of wijziging van het instrumentarium wordt de raad hierover geïnformeerd.

3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen gericht op directe instroom in regulier werk

Artikel 5. Proefplaats

1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep een proefplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Het doel van een proefplaats is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.
3. De duur van de proefplaatsing is maximaal 3 maanden.
4. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplaats wordt geplaatst. In de overeenkomst worden de invulling van de proefplaats en de wijze van begeleiding vastgelegd.
5. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 6. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep, en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De duur van de werkstage is maximaal drie maanden en kan éénmalig met maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever worden verlengd.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de werkstage aanbiedt en de persoon die de werkstage gaat verrichten. In de overeenkomst worden het doel van de werkstage en de wijze van begeleiding vastgelegd.
6. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 7. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een detacheringsbedrijf, die die als werkgever optreedt.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 8. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep conform artikel 7 lid 1 onderdeel a van de Participatiewet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan bij de vaststelling of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zich laten adviseren door een externe deskundige. Deze adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college verstrekt de subsidie alleen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college stelt de loonwaarde van een persoon vast aan de hand van het Koninklijk Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 6 oktober 2014 en de daarop gebaseerde Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 10 oktober 2014.
6. Een deskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Deze neemt daarbij de in het vijfde lid bedoelde voorschriften in acht.

Artikel 9. No-riskpolis (compensatievoorziening voor ziekteverzuimrisico).
Het college stelt – met inachtneming van de op dit punt gemaakte landelijke afspraken - nadere regels over het verstrekken van een No-riskpolis.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning
Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding (job coaching) als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 11. Verwervingskosten
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een bijdrage verstrekken in de aantoonbare en reële directe en voorwaardenscheppende kosten die gemaakt moeten worden in het kader van het re-integratietraject.

Artikel 12. Scholing
1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. de persoon moet de mogelijkheden en capaciteiten hebben om de scholing binnen de gestelde termijn met goed gevolg af te kunnen ronden, en
   b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onder a, van de wet.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject
Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Hoofdstuk 5. Voorzieningen niet gericht op directe instroom in regulier werk

Artikel 14. Participatievoorziening beschut werk
1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college bepaalt - rekening houdend met de bepalingen in artikel 3 - de omvang van de participatievoorziening beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.
3. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Artikel 15. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar, met de mogelijkheid van verlenging van twee maal één jaar.
3. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de onbeloonde additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst worden de uit te voeren werkzaamheden en de wijze van begeleiding vastgelegd.
4. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.
5. De premie, als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150, - per 6 maanden te verstrekken bij een inzet van 18 uur of meer per week. De premie wordt alleen uitgekeerd indien naar het oordeel van het college voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 16. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 17. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening. Wanneer hiervan gebruik wordt gemaakt, wordt de raad hierover geïnformeerd.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 19. Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 20. Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2015 en vervangt hoofdstuk 4 van de Verordening WWB, IOAW en IOAZ: eigen verantwoordelijkheid participatie en inkomen 2014.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening WWB, IOAW en IOAZ: eigen verantwoordelijkheid participatie en inkomen 2014, behoudt deze voorziening voor de duur als vóór 1 juli 2015 is overeengekomen, voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening WWB, IOAW en IOAZ: eigen verantwoordelijkheid participatie en inkomen 2014.
3. De Verordening WWB, IOAW en IOAZ: eigen verantwoordelijkheid participatie en inkomen 2014 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.
4. Het college kan voor personen die beschikken over een geldige SW-indicatie, en die per 31 december 2014 waren aangesteld op basis van een sociale werkvoorziening (SW)-dienstbetrekking of begeleid werken, zoals bedoeld in de Wsw, een loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever ten behoeve van een arbeidsplaats, met een minimale duur van 6 maanden.

5. De loonkostensubsidie per SW-geïndiceerde zoals bedoeld in het vierde lid wordt gebaseerd op de ontbrekende loonwaarde en de begeleidingskosten van de medewerker. Voor de loonwaardemeting hiervan wordt aangesloten bij de in artikel 8 lid 6 bedoelde methodiek. Deze meting vindt minimaal 1 keer per 3 jaar plaats.

Artikel 21. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2015.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 30 juni 2015,

de griffier, de burgemeester,

drs. C.M. Steenbergen, J.H.M. Hermans-Vloedbeld

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan de artikelen 6, 8a en 10b van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepalingen dient de raad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers. Er is gekozen voor een algemene, kader stellende verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarbinnen het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. In dit beleid moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie en participatie is maatwerk.
Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de opdracht én bevoegdheid gegeven om de kaders nader uit te werken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de raad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

1. persoonlijke ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a en artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet).
2. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
3. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
4. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet);
5. loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, tweede lid van de Participatiewet;
6. no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Voorzieningen

Deze verordening regelt de verstrekking van voorzieningen aan haar inwoners, werkgevers en andere relevante organisaties. Dit roept natuurlijk de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. De gemeente streeft naar verbetering van de situatie voor een bewoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter bijvoorbeeld een proefplaatsing bij een werkgever en de no-riskpolis.
Bij het beleid wordt onderscheid gemaakt tussen voorzieningen gericht op directe instroom in regulier werk (hoofdstuk 4) en andere voorzieningen die niet direct gericht zijn op regulier werk (hoofdstuk 5). Dit onderscheid wordt onder meer gebaseerd op de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt, waarbij wij onderscheiden:

• Korte afstand tot arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

• Grote afstand tot arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Gemeente Almelo

Vastgesteld in de openbare vergadering van 30 juni 2015,
de griffier, drs. C.M. Steenbergen
de burgemeester, J.H.M. Hermans-Vloedbeld

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep
De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

a. die algemene bijstand ontvangen;
b. als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
d. personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
e. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
f. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
g. personen zonder uitkering (niet uitkeringsgerechtigden, hierna: nuggers);

en die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de raad in de verordening ingaan op de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de raad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid
Het college zendt periodiek een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid naar de raad. De invulling hiervan wordt afgestemd op de binnen de gemeente geldende beleids- en verantwoordingscyclus. Dit verslag wordt ook aangeboden aan de cliëntenraad, zodat zij daar desgewenst een standpunt over kunnen innemen. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds
De wet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wel kan per voorziening een

plafond ingebouwd worden; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een andere voorziening wordt uitgeweken.
De aan het college gegeven mogelijkheid om een subsidie- of budgetplafond vast te stellen, is ingesteld om ongewenste overschrijding van de beschikbare middelen te voorkomen. Dat is nodig omdat vooraf niet exact bepaald kan worden hoe groot de instroom in de uitkering zal zijn, hoe effectief het re-integratiebeleid zal zijn, en wat de uitgaven zullen zijn die daar het gevolg van zijn.
Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. De subsidie- en budgetplafonds moeten door het college per voorziening worden vastgesteld. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op de desbetreffende voorziening.
Indien er geen budget- of subsidieplafond kan worden vastgesteld, kan het college besluiten een plafond in te stellen aan het aantal personen dat gebruik kan maken van de subsidie.
Wanneer wordt voorzien dat een subsidieplafond van een voorziening wordt overschreden kan het college lopende het jaar besluiten middelen tussen de verschillende budgetten over te hevelen.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.
Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. De belanghebbende die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, hier niet aan voldoet, kan het college een maatregel opleggen conform hetgeen hierover is bepaald in de maatregelenverordening Participatiewet.
Voor personen zonder uitkering (nuggers of anw-ers) die gebruik maken van een voorziening, en niet voldoet aan de vastgestelde verplichtingen, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De Participatiewet voorziet echter niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Terugvordering van een uitkeringsgerechtigde en van een niet-uitkeringsgerechtigde dient daarom te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.
Beëindigingsgronden
Het vierde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon is verdiend en aan die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

Artikel 5. Proefplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaats aanbieden voor zover dit passend is gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van de proefplaats is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat de normale proefperiode, waarbij de kandidaat direct in dienst komt van de werkgever niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplaats zit besloten, dat de werkgever wel voldoende vertrouwen dient te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.
Tijdens de proefplaatsing is de beoogd kandidaat maximaal 3 maanden met behoud van uitkering aan het werk bij een werkgever. De werkgever heeft de intentie, bij gebleken geschiktheid, de kandidaat een arbeidsovereenkomst te geven voor de duur van minimaal een half jaar.
Het college legt in een schriftelijke overeenkomst de voorwaarden van de proefplaatsing vast. Deze overeenkomst wordt door de beoogd kandidaat en werkgever ondertekend.

Artikel 6. Werkstage

Een werkstage is net als sommige andere voorzieningen in het kader van de Participatiewet geen arbeidsovereenkomst (participatieplaats, proefplaats). Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.
Werkstage is gericht op uitbreiding kennis en ervaring
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er sprake is van het vergoeden van feitelijk gemaakte kosten.

Doelgroep werkstage
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden binnen de voorwaarden van deze verordening.

Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. De werkstage kan twee doelen hebben. In de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Duur
De duur van de werkstage is 3 maanden en kan indien dit ten goede komt aan de ontwikkeling van de kandidaat met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkstage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 7. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.
Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, die als werkgever optreedt. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.
Volgens het derde lid is het college gehouden om beleid te ontwikkelen om concurrentievervalsing en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan ais de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 8. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6 lid 1 onderdeel e Partici-

patiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.
Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).
In artikel 10c Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. In het tweede lid is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.
Indien nodig laat het college zich bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie adviseren door een derde. Deze derde neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.
Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel l0d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet).
In artikel 8 wordt vermeld dat in nadere regels de methode wordt vastgelegd die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Het college maakt daarbij gebruik van een nog nader vast te stellen methodiek om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hiervoor worden regionale afspraken gemaakt binnen de arbeidsmarktregio Twente c.q. het regionaal werkbedrijf.
Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d Participatiewet.

Artikel 9. No-riskpolis (Compensatie voor ziekteverzuimrisico)

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt, in aanmerking komt voor de no-riskpolis.
De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.
Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).
Op landelijk niveau is in december 2014 besloten om bij de plaatsing van personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking (doelgroep garantiebanen) gebruik te maken van de No-risk polis die wordt uitgevoerd door het UWV. Voor andere werkzoekenden kan de gemeente desgewenst een voorziening treffen. Daarnaast kunnen gemeenten, na overleg met het UWV, nadere regels treffen met betrekking tot de toekenning en/of de verantwoording met betrekking tot de No-risk polis.
Gezien de nog bestaande onduidelijkheid over de afbakening van de doelgroep, wordt de invulling van dit artikel aan het college overgelaten.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Gedacht moet worden aan een voorziening zoals een job-coach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan

zijn. De mogelijkheid bestaat dat de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd of georganiseerd door de werkgever, waarvoor een vergoeding overeengekomen kan worden.

Artikel 11. Verwervingskosten
Deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden. Het kan hierbij o.a. gaan om:
a. verhuiskosten;
b. vervoerskosten;
c. kosten voor kinderopvang;
d. kosten van werkaanvaarding.

Hierop kan geen aanspraak worden gemaakt indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Artikel 12. Scholing
Gelet op artikel 2 van de verordening heeft het college de opdracht om binnen de kaders van dit beleid de doelgroep voor scholing en de voorwaarden nader uit te werken.
Startkwalificatie
Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder startkwalificatie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.
Het college kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximaal te vergoeden kosten. Daarbij kan ook bezien worden of scholing alleen als kortdurend en gericht op de werkervaringsplek of proefplaats wordt ingezet, of ook los daarvan.
Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject
Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet. Dit artikel zorgt voor een extra mogelijkheid voor het college om een specifieke voorziening aan te bieden aan deze specifieke doelgroep.
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.
In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 14. Participatievoorziening beschut werk
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en

aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).
Omvang beschut werk
Het college moet de omvang van beschut werk (aantal werkplekken in fte) nader bepalen binnen de budgettaire mogelijkheden (artikel 3 van de verordening).
Stap 1: voorselectie
Als het college een participatievoorziening beschut werk wil toekennen, doet de gemeente dit door een voorselectie te maken uit de doelgroep. Ten aanzien van de wijze waarop en in welke situaties het college deze voorselectie maakt, kan het college nader beleid ontwikkelen op grond van artikel 4, lid 2 van deze verordening. In het eerste lid is reeds bepaald dat het gaat om personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die begeleiding en/of aanpassingen van de werkplek nodig hebben.
Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit.
Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Hierbij zij opgemerkt dat de gemeente gehouden is het advies te volgen, tenzij er bijvoorbeeld sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming.
Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, kan de gemeente besluiten tot plaatsing van deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden.
Voorzieningen
In het vierde lid zijn de aanvullende voorzieningen vastgelegd die voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken. De loonkostensubsidie die als instrument voor deze doelgroep zeer bruikbaar is, is uitgewerkt in artikel 8.

Artikel 15. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar en ouder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Het eerste lid bepaalt dat het gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend moet zijn om de participatieplaats aan te bieden. Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de doelgroep voor de participatieplaats binnen deze bepaling nader in te vullen.
Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.
Duur
De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).
Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt.
De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 150, - per zes maanden bij minimaal een inzet van 18 uur per week.

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Artikel 16. Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.
Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.
Doelgroep sociale activering
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.
Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet is vereist dat sociale activering wordt ingezet omdat arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is. Is het duidelijk dat deze mogelijkheid er (ook niet in de toekomst) niet is, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening.
College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het college de opdracht om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Hierbij moet het college de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het gaat hierbij om individueel maatwerk.

Artikel 17. Innovatie
Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Artikel 18. Hardheidsclausule
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 19. Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 20. Inwerkingtreding en overgangsrecht
In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. De voorziening zou dan beëindigd moeten worden. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor de vooraf bepaalde duur. Dit geldt niet als niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden waaronder de voorziening is toegekend. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling.
Ook de uitvoering van begeleid werken op grond van de Wet sociale werkvoorziening valt onder het overgangsrecht. Het gaat hierbij uitsluitend om de doelgroep die op 31 december 2014 beschikte over een aanstelling in het kader van de Wsw, hetzij als dienstverband bij een SW-bedrijf, hetzij op grond van begeleid werken. Het is aan de gemeenten om voor deze personen (bijvoorbeeld bij herplaatsingen)

de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. Hoewel dit wettelijk niet onder de Participatiewet valt, sluit deze taak naadloos aan bij de verstrekking van loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet, uitgezonderd de maximale hoogte van de subsidie. Daarom is bij wijze van overgangsrecht in deze verordening een bepaling opgenomen op grond waarvan voor de oude doelgroep van medewerkers in het kader van de Wsw bij plaatsingen in het kader van begeleid werken de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld. Qua methodiek wordt hierbij aangesloten op de methodiek van de Participatiewet.

Artikel 21. Citeertitel
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.